

3) 연령별 결혼상태별 인구구조

기혼 386명(48.25%), 미혼 379명(47.38%), 사별 38명(4.38%)이었다.

4) 직업별 성별 인구구조

무직 242명(41.72%) 중 203명이 여자였고, 판매종사자(상업) 67명(11.55%)의 순이었다.

5) 종교별 인구구조

종교가 없는 사람이 470명(58.75%)으로 가장 높은 비율을 보였다.

2. 지역사회 보건사업

1) 결핵관리사업

유증상자는 7명(0.88%)이었고 결핵 검진자는 112명(14.00%)이었다. 가정방문을 통한 결핵환자 발견은 어려운 상태였고 예방적측면과 조기발견을 위해 X-ray 검진을 권유했으나 반드시 1년에 한번씩은 검진을 받아야겠다고 느끼는 경우는 드물었다.

2) 영유아 보건사업

예방접종 미실시자는 9명(10.34%)이었다. 이는 대상지역이 청량리 1,2동 중 영세 지역으로 경제상태가 낮아 영유아 예방접종에 많은 관심을 갖지 않기 때문이며 소수의 사람들은 시기조차 모르는 경우가 있었고 영양지도, 성장발달지도가 요구된다.

3) 모성보건사업

임신부 5명(33.33%), 산욕기 10명(66.67%)이었는데 전혀 관리를 받지않는 경우가 2명(13.33%)이었다.

4) 가족계획사업

정확한 사용법, 부작용, 실패 가능성에 대한 교육이 부족한 것으로 나타났다. 또한 점액관찰법과 같은 자연피임방법에 대한 지식이 부족했고 영구불임수술비율이 높았다(정관수술 9명(6.16%), 난관수술 66명(45.21%)).

5) 환경보건사업

쓰레기통 뚜껑을 안 덮는 집이 84가구(45.0%), 화장실 뚜껑을 안 덮는 집이 139가구(69.5%)였으며 채광과 통풍도 대체적으로 불량했다.

우리나라 보건소 근무 간호사의 직업 만족도에 관한 조사연구

원주전문대학 학술논총 제13집, pp. 207~221, 1987.

소애영

요약 및 결론

본 조사연구는 우리나라 보건소 근무 간호사들의 직업에 대한 만족실태를 파악함으로써 효율적인 간호 업무수행과 간호 인력수급 계획에 필요한 기초자료를 제공하고자 실시하였다.

조사대상은 전국의 225개 보건소에서 근무하고 있는 간호사 2,261명을 전수조사하여 기재가 부정확한 설문지를 제외한 1,351명으로 하였으며 회수률은 59.75%였다.

자료는 1986. 9. 1부터 1986. 12. 13일까지 수집되었고 측정도구는 Slayitt 외 3인의 보건의료인을 대상으로 한 작업만족 측정도구를 수정보완하여 타당도, 신뢰도 (cronbach's $\alpha = 0.8114$)검증을 한 후 이용하였고 수집된 자료의 분석은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 통해 이루어졌다.

본 연구에서 얻은 요약 및 결론은 다음과 같다.

1. 대상자의 일반적 특성

연령분포는 30~39세 군이 45.8%로 가장 많았다. 교육수준은 간호학교 및 간호전문대학 출신이 68.4%로 가장 많았으며 결혼상태는 75.9%가 기혼인 것으로 나타났다. 대상자의 70.0%가 종교를 갖고 있었으며 군보건소에 근무하고 있는 간호사가 46.8%로 가장 많았다. 근무부서 별로는 가족계획실이 24.7%로 대상자가 가장 많이 분포되어 있었으며 경력별 분포의 경우 임상경력은 전혀없는 경우가 38.9%나 되었다. 보건소 근무경력은 5년 미만이 47.9%로 가장 많았다. 보건소 근무 간호사가 소지하고 있는 면허 및 자격의 경우 간호사 이외의 면허는 대상자의 62.5%가 갖고 있었다.

현직에서 이수한 교육으로는 통합보건요원 교육이 29.5%로 가장 많았으며 27.4%는 전혀 어떤 교육도 받지 않은 것으로 나타났다.

희망 근무기간은 19.0%가 평생 종사하겠다고 했으며 보건소에 근무하게 된 동기는 우연한 기회가 27.7%로 가장 많았다. 이직을 할 경우 원하는 기관은 학교가 18.6%로 가장 높게 나타났다.

2. 직업만족 구성요소별 만족도

직업 만족도는 2.98점으로 5점 척도상의 '그저 그렇다'와 '조금 불만족하다' 사이에 있음을 알 수 있었다.

만족 순위로는 직업적 공지에 대한 만족이 3.89점으로 가장 높았으며 인간관계 3.53점, 자율성 3.03점, 직무 요구 2.92점, 조직적 요구 2.72점, 보수 2.22점의 순으로 나타났다. 즉 6개의 직업만족 구성요소 중 보수, 조직적 요구, 직무 요구에 대한 만족이 부정적인 것으로 나타났다.

3. 직업만족 구성요소별 문항에 따른 만족률

직업만족 문항에 대한 만족률은 "매우 만족하다" "조금 만족하다"의 반응과 "조금

불만족하다”“매우 불만족하다”의 반응을 합해 전체 반응에 대한 만족률과 불만족률로 산출하였으며 그 결과는 다음과 같다.

① 보수에 대한 만족률 ; 보수는 구매력 이상의 의미를 갖고 있는 것으로 많은 사람들은 보수 자체를 사회에서 그들의 가치를 측정하는 수단으로 보고 있으며 여러 연구에서 직업만족과 관계있는 중요한 변수로 보고되었다. 본 조사에서 보수에 대한 평균 만족률은 10.52%에 지나지 않았다.

② 직업적 공지에 대한 만족률 ; 자신의 직업에 대한 공지는 직업만족 수준을 반영하는 중요한 지표로 내적 보상으로서 작용을 하여 자신의 일에 대한 공지가 높은 간호사의 경우 직업에 대한 만족도가 높다고 보고되고 있다. 본 조사에서 직업적 공지에 대한 평균 만족률은 65.89%로 직업만족 구성요소 중에서 가장 높은 것으로 나타났다.

③ 인간 관계에 대한 만족률 ; 근무부서에서의 인간관계는 직업만족의 중요한 요소로 보다 유익한 간호를 위해서는 좋은 인간 관계를 형성하는 것이 중요하다고 강조하고 있다. 본 조사에서는 인간 관계에 대한 평균 만족률은 49.71%로 나타났다.

④ 자율성에 대한 만족률 ; 의료전문직은 업무와 관련된 행위의 자율성이 특히 요구되며 이는 내적인 직업 보상으로 직업 만족수준에 기여한다고 보고있다. 본 조사에서 자율성에 대한 평균 만족률은 31.42%로 나타났다.

⑤ 조직적 요구에 대한 만족률 ; 간호사의 직업에 대한 불만족은 간호업무 자체 보다 행정적 지원의 부족과 같은 조직상의 문제가 더 큰 영향을 준다고 보고되었는데 본 조사에서 조직적 요구에 대한 만족률은 20.30%에 지나지 않았다.

⑥ 직무 요구에 대한 만족률 ; 현 보건소에서의 서면주의 및 반복되는 기록으로 인한 업무지연과 업무량 과다가 문제시 되고 있는데 본 조사결과 직무에 대한 만족률은 25.22%에 지나지 않았다.

결과적으로 6개 직업만족 구성요소의 평균직업 만족은 만족률이 32.18%, 불만족률이 36.54%로 우리나라 보건소에서 근무하는 간호사들의 직업만족 상태가 매우 저조함을 알 수 있다.

직업 만족의 증진은 직업불만을 유발하는 요소나 조직을 변화시킴으로써 영향을 받을 수 있는 것으로 정당한 보수지급, 업무의 전문성을 높이고, 우수 인력을 확보할 수 있는 행정체계상의 제도적 장치가 마련되어야 하며 이를 위해서는 1986년부터 의료직 공무원에게 새로 적용된 인사제도에 대한 시정이 무엇보다도 우선되어야 하리라 본다.

제 언

① 직업 만족도와 관련되는 요인을 여러 측면에서 규명할 수 있는 도구개발이 요구된다.

② 직업 만족도 측정을 위한 각 문항에 대한 분석이 요구된다.

③ 직업 만족도와 이에 영향할 수 있는 제 요인들간의 유의성 검증이 요구된다.